

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E DIMENSÕES DAS FRONTEIRAS  
ENTRE OS DOMÍNIOS FAMILIAR E PROFISSIONAL:  
ESTUDO CORRELACIONAL**

**João Diogo Mendes Martins**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações**

**2013**

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E DIMENSÕES DAS FRONTEIRAS  
ENTRE OS DOMÍNIOS FAMILIAR E PROFISSIONAL:  
ESTUDO CORRELACIONAL**

**João Diogo Mendes Martins**

Dissertação Orientada pela Prof. Doutora Rosário Lima

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das**

**Organizações**

**2013**

## **Agradecimentos**

À Doutora Rosário Lima, por todo o apoio dado durante a construção da dissertação.

A todos aqueles que, de alguma maneira, estiveram ligados ao meu percurso académico – professores, colegas, amigos, familiares, e até desconhecidos.

## Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	iv
Abstract	v
1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	2
2.1.Domínios e Papéis	2
2.2.Saliência dos Papéis	4
2.3.Segmentação e Integração de Papéis	6
2.3.1 Características das Fronteiras	7
2.3.2 Dimensões da Flexibilidade de Fronteiras	9
2.4 Relação entre Saliência dos Papéis de Vida e as Dimensões das Fronteiras entre o Domínio Profissional e Familiar	11
3. Método	12
3.1. Participantes	12
3.2. Instrumentos	13
3.2.1 Inventário Sobre a Saliência das Actividades	13
3.2.2 Questionário Sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional	14
3.3 Procedimento	17
4. Resultados	17
4.1 Análise Descritiva e Índices de Precisão	18
4.2 Análise Correlacional	19
5. Discussão	22
5.1. Limitações e Sugestões para Investigação	26
Referências Bibliográficas	28

## **Índice de Quadros**

Quadro 1	Dimensões da Saliência dos Papéis e dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional – Análise Descritiva e Índices de Precisão (N=39)	18
Quadro 2	Matriz de intercorrelações entre dimensões da Saliência de Papéis e dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional (N=39)	20

## Resumo

No seu dia-a-dia, são várias as vezes que um indivíduo faz escolhas ou pratica rotinas relativamente à gestão dos seus papéis de vida. E, uma vez que os adultos trabalhadores tendem a despende a maior parte do tempo em actividades relacionadas com a família e com o trabalho, é importante perceber de que forma a saliência das actividades tem impacto na gestão que os indivíduos fazem dos papéis familiar e profissional. O presente estudo tem como objectivo analisar a relação entre a saliência das actividades relacionadas com os papéis de vida e as características das fronteiras (capacidade de flexibilidade, vontade de flexibilidade e permeabilidade) entre os domínios familiar e profissional, utilizando uma amostra aleatória de 39 trabalhadores. Para este efeito, foram utilizados o Inventário sobre a Saliência das Actividades (Escala de Participação e de Adesão) e o Questionário sobre a Flexibilidade das Fronteiras entre a Vida Pessoal e Profissional. Os resultados obtidos confirmam parcialmente as questões de investigação formuladas e, de uma forma geral, revelam que as características das fronteiras entre os dois domínios se relacionam com a importância atribuída aos papéis de vida. São feitas algumas considerações finais sobre os resultados obtidos, nomeadamente limitações do estudo e sugestões para investigação.

**Palavras-Chave:** *flexibilidade do trabalho e família, permeabilidade do trabalho e família, saliência dos papéis, trabalho de fronteira*

## **Abstract**

On a daily basis, it is frequent the need to make choices or to practice routines regarding ones' life-role management. And, since adult workers tend to spend most of their time in activities related to family and work, it is important to understand how role-salience related activities influence the family and professional roles' management. The purpose of this research is to understand the relationship between role salience and some boundary characteristics (flexibility-ability, flexibility-willingness and permeability) between the work and family domains, using a random sample of 39 workers. For this purpose, the Salience Inventory and the Boundary Flexibility between Work and Family Questionnaire were used. The results partly confirm the research questions and, generally, they show that the boundary characteristics are related to the importance given to life-roles. Some concluding remarks are made on the findings, including research limitations and suggestions for future research.

**Keywords:** *boundary-work, role salience, work and family flexibility, work and family permeability*

## 1. Introdução

No seu dia-a-dia, são várias as vezes que um indivíduo faz escolhas ou pratica rotinas relativamente à gestão dos seus papéis de vida. A forma como estas escolhas são feitas, depende tanto de diversos factores pessoais e familiares, como de factores mais contextuais (por exemplo, políticas organizacionais) (Kossek, Noe, & DeMarr, 1999). E esta gestão, de acordo com Super (1980), pode ter consequências que se traduzem quer através de eventuais conflitos entre papéis, quer através de um melhor desempenho em cada um dos papéis de vida.

Alguns estudos (*e.g.*, Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Winkel & Clayton, 2010) sugerem que a saliência de determinada actividade tem influência sobre a gestão que cada indivíduo faz dos seus diversos papéis e da maneira como cria barreiras à volta dos mesmos – a gestão pode ser determinada através da flexibilidade e permeabilidade das fronteiras desses mesmos papéis. E, uma vez que os adultos trabalhadores tendem a despende a maior parte do tempo em actividades relacionadas com a família e com o trabalho (Niles e Goodnough, 1996), é importante perceber de que forma a saliência das actividades tem impacto na gestão que os indivíduos fazem dos papéis familiar e profissional.

Com este estudo exploratório, espera-se contribuir para uma melhor compreensão das relações que podem existir entre a saliência em determinados papéis de vida e algumas dimensões da flexibilidade das fronteiras dos papéis familiar e profissional. Mais especificamente, a dimensão sobre a vontade de flexibilidade (dimensão motivacional das fronteiras), que constitui um tema ainda pouco estudado no âmbito da relação entre a saliência e a gestão dos papéis de vida. Ou seja, pretende-se avaliar até que ponto a gestão que os indivíduos fazem dos seus papéis relacionados com o domínio familiar e o profissional depende da importância que atribuem aos diferentes papéis de vida que os mesmos desempenham.

O presente estudo encontra-se estruturado em cinco partes. Numa primeira parte é apresentado o enquadramento teórico com base no qual são formuladas as questões de investigação. Numa segunda parte, é apresentada a metodologia (descrição da amostra, dos instrumentos de medida utilizados e do procedimento adoptado), seguida da apresentação dos resultados, e por fim da discussão. Nesta é também feita referência às limitações do estudo, bem como uma reflexão sobre futuras linhas de investigação.



## **2. Enquadramento Teórico**

### **2.1. Domínios e Papéis de Vida**

Mead, em 1934, já mencionava uma concepção do «eu» composto por diversas partes – as identidades (Callero, 1985). Mais tarde, Turner (1978) definiu-as como sendo influenciadas em parte pela estrutura social em que se encontra o indivíduo, e, em parte, pelo próprio indivíduo. O ser humano seria então um agregado de papéis ou identidades, em interacção uns com os outros e sob a influência mútua do contexto social e da vontade própria.

De acordo com Super (1980), um papel pode ser entendido e definido em termos das expectativas e do desempenho a ele associados, sendo as expectativas tanto as dos observadores como as do próprio indivíduo em relação ao desempenho do papel. Este desempenho pode ser visto como o investimento no papel tendo em conta o nível de satisfação que se espera obter, e também como a modelação do próprio papel, tendo em vista as expectativas do próprio indivíduo e as dos outros.

Ao longo da vida, os indivíduos desempenham diversos papéis e, muitas vezes, desempenham-nos em simultâneo. De acordo com este autor, existem nove principais papéis de vida que um indivíduo pode exercer em diversos momentos: o de filho, o de estudante, o de cidadão, o de trabalhador, o de cônjuge, o de progenitor, o de pensionista; e papéis relativos a tempos livres, casa, família e serviços à comunidade. Por outro lado, nem todos os indivíduos desempenham todos estes papéis, nem estes são obrigatoriamente desempenhados por esta ordem. Mais ainda, esta classificação serve somente como referência, uma vez que estes são os papéis de vida mais comumente observados, não querendo dizer que não existam mais além destes.

Alguns pressupostos importantes relativamente à concepção dos papéis de vida terão de ser tidos em conta, para uma melhor compreensão do tema. Desta forma, de acordo com Ashforth, Kreiner e Fugate (2000), os papéis desempenhados pelos indivíduos são, até certo ponto, estáveis – no sentido em que as expectativas e o desempenho de cada um deles não se alteram muito. Isto não quer dizer, contudo, que os próprios papéis não sofram uma adaptação – Super (1980) oferece-nos exemplos, tais como: o papel de filho é diferente consoante a idade do indivíduo, ou seja, as expectativas e comportamentos associados a um filho com sete anos é diferente daqueles associados a um filho com 30 anos; e o papel de

trabalhador pode também ser diferente consoante o indivíduo ocupe novos cargos ou mude mesmo de organização. Outro pressuposto, segundo Ashforth *et al.* (2000), prende-se com o facto de os indivíduos terem uma amplitude de escolha relativamente aos papéis que desempenham a dada altura ou contexto, existindo uma parte motivacional importante associada à gestão dos papéis de vida. Por fim, e ainda de acordo com os mesmos autores, outra característica importante dos papéis é o facto de se encontrarem, até certo ponto, institucionalizados. Ou seja, tendem a ser *delimitados* tanto no espaço como no tempo, fazendo mais sentido nuns contextos do que noutros.

Associados ao desempenho dos papéis de vida, Super fala da noção de *palco*, o local ou contexto em que cada papel se faz tipicamente representar. O autor (1980) afirma que os papéis são frequentemente desempenhados, principalmente, em quatro contextos principais: *casa, comunidade, escola, e trabalho*. Cada um dos *palcos* representam segmentos da realidade de um indivíduo, sendo que a sua definição depende tanto daquilo que é institucionalizado (pela própria sociedade ou pelas organizações de que o indivíduo faça parte, por exemplo) como do próprio indivíduo. De acordo com Nippert-Eng (1996), os sujeitos realizam um processo de estruturação da sua realidade em partes – aquilo a que designa *domínios* – delimitando fronteiras à sua volta, tendo em conta também o significado pessoal que lhes é atribuído.

Assim, por exemplo, os domínios *trabalho* e *casa* são conceptualmente diferentes. Cada um deles tem associado um conjunto distinto de regras, padrões de pensamento e de comportamento; ou mesmo uma cultura e objectivos diferentes (Clark, 2000). De acordo com Voydanoff (2005), os domínios funcionam como micro-sistemas que se encontram em contacto, possibilitando a oportunidade de se influenciarem mutuamente, em função das características das suas fronteiras. Deste modo, os mesmos papéis de vida podem ser desempenhados em contextos, domínios, que não lhes são tipicamente característicos. Considerando um exemplo dado por Super (1980, p. 284), o papel de progenitor, apesar de ser principalmente associado a *casa*, pode também ser desempenhado no trabalho, na igreja ou no tribunal, de acordo com a necessidade ou vontade dos indivíduos. Da mesma forma, o papel de trabalhador pode ser desempenhado em *casa*, apesar do domínio característico ser o *trabalho*.

Um facto importante, defendido por Nippert-Eng (1996), é que a concepção do que é o *trabalho* ou *casa* é cada vez mais dependente do factor pessoal. De acordo com o autor, de

forma a se poder compreender o que é a participação em cada domínio é necessário examinar os dois domínios, registando as múltiplas maneiras em que estes podem ser semelhantes ou diferentes para cada pessoa. Além disto, apesar de os indivíduos poderem ser alvo de uma mesma cultura ou contextos mais específicos, aquilo que define a concepção individual de um domínio é a experiência que o sujeito tem nele, e com a experiência resultante da interação entre os outros domínios que façam parte do seu sistema<sup>1</sup> (Nippert-Eng, 1996). É em função destas experiências e da concepção pessoal dos domínios que os indivíduos gerem os mesmos. O indivíduo tem então também responsabilidade na estruturação dos seus domínios e papéis, isto é, o indivíduo é uma peça activa na construção da sua realidade, delimitando-a em diversas segmentos de acordo com o que é esperado pela sociedade e, também, de acordo com os interesses e motivações pessoais. A gestão dos papéis de vida e a definição dos diversos domínios relevantes para um indivíduo variam então de pessoa para pessoa, e encontram-se ligados a dois temas, que serão desenvolvidos: saliência dos papéis de vida e a teoria de fronteira.

## **2.2. Saliência dos Papéis de Vida**

O indivíduo não pode ser visto como uma unidade, uma vez que se encontra inserido em diversos contextos sociais, representando diversos papéis em diferentes contextos. Deve ser considerado como um sistema composto por diferentes identidades, cada uma associada a um determinado papel ou domínio. O que é esperado dos indivíduos é que destaquem diferentes aspectos da identidade própria e os remetam para locais, tempos, e grupos de pessoas específicos (Nippert-Eng, 1996). Assim, surge a noção de identidade do papel (*role identity*), algo que Ashforth *et al.* definem como definições socialmente construídas da *identidade* no desempenho de um papel, constituídas por aspectos centrais e periféricos (2000, p. 475), sendo que os aspectos centrais da identidade de um papel são todas aquelas características mais relevantes e necessárias para a definição de um papel. E quanto mais um indivíduo se identifica com estes aspectos centrais de um papel, quanto mais importância atribui aos valores inerentes, e quanto mais intrinsecamente satisfatória é a experiência do desempenho do papel, maior a probabilidade de o sujeito se dirigir a este (Kohn & Schooler, 1983, cit. por Ashforth *et al.*, 2000), e mais o papel é visto como uma expressão do *eu*, ou

---

<sup>1</sup> Neste caso, o *sistema* referente ao indivíduo é considerado como o conjunto de domínios e papéis que fazem parte da sua vida.

seja, o indivíduo que representa o papel tende a definir-se, em parte pelo menos, em termos desse mesmo papel (Ashforth *et al.*, 2000).

A esta identidade do papel é possível associar a saliência de papel, uma vez que esta se pode definir como a dedicação psicológica de um indivíduo relativamente a um dado papel e a sua intenção em dedicar tempo e energia no alcance do sucesso no desempenho desse mesmo papel (Amatea, Cross, Clark & Bobby, 1986). De acordo com Rothbard (2001), a identificação com um papel cria um foco psicológico nas suas actividades, o que pode influenciar a disponibilidade física e psicológica para o indivíduo desempenhar outro papel. Vemos então que a identificação com um papel de vida está intimamente ligada à saliência do mesmo.

A caracterização da saliência dos diversos papéis de vida de um indivíduo pode ser realizada de duas formas. Uma delas, bastante importante na caracterização da carreira de um indivíduo, é uma representação longitudinal da saliência de cada papel ao longo da sua vida. Conceptualizado inicialmente por Super (1980), este modelo – Arco-íris de Carreira (*Life Career Rainbow*) – representa cada papel de vida num período concreto e com o grau de saliência respectiva. Uma outra caracterização que é possível desenhar dos diferentes papéis de vida de um indivíduo não especifica uma organização longitudinal dos mesmos, fixa antes uma hierarquia de papéis associada a um determinado momento e dependente da importância relativa de cada papel. Este tipo de caracterização revela-se importante na compreensão da gestão que os indivíduos fazem dos seus diferentes papéis, num período relativamente restrito. O Modelo da Importância do Trabalho (Super, 1995, cit. por Lima, 2001) e de Outros Papéis estrutura a importância relativa dos papéis em diferentes dimensões, dos quais é importante mencionar a Adesão (ligação emocional a um papel), a Participação (tempo e esforço dedicados a um papel) e o Conhecimento (informação e compreensão de um papel). Neste sentido, a saliência de um papel contemplará combinações variáveis destas três dimensões (Nevill & Super, 1986, p. 5). Quando a identidade de um papel é saliente, este é mais representativo do eu, e consequentemente, a concepção do *eu* irá reflectir mais facilmente as identidades dos papéis salientes (Callero, 1985, p. 204).

O conceito de saliência de papéis é, assim, muito importante na compreensão da gestão que os indivíduos fazem dos seus papéis de vida no dia-a-dia, uma vez que, de acordo com Nevill e Super (1986, p. 1), a importância relativa que os principais papéis (estudo,

trabalho, serviços à comunidade, casa, tempos livres) têm na vida de um indivíduo, funciona como um determinante do tempo e energia dedicados a cada um deles.

Diversos são os autores que defendem que quanto maior a identificação com um determinado papel, maior será o esforço realizado no sentido da sua representação, esforço este que passa pela organização espacial, temporal e também psicológica dos diferentes papéis de vida (*e.g.* Ashforth *et al.*, 2000; Olson-Buchanan & Boswell, 2006; Clark, 2000). Nesta concepção de gestão dos papéis de vida, é obrigatório a abordagem a algumas questões essenciais. Em primeiro lugar, e como já foi mencionado atrás, os papéis de vida, e os domínios onde eles são representados, encontram-se justapostos, coexistindo numa interação constante através das suas fronteiras. Em segundo lugar, alguns autores defendem que a gestão destes papéis e domínios é feita através de uma gestão das próprias fronteiras entre eles (*e.g.* Matthews & Barnes-Farrell, 2010), que acaba por definir o grau de segmentação ou integração dos mesmos.

### **2.3. Segmentação e Integração de Papéis**

A segmentação e a integração de papéis podem ser entendidas como o grau em que os papéis interagem, permitindo um menor ou maior grau de transições, respectivamente. De acordo com Ashforth *et al.*, os papéis não se encontram, geralmente, totalmente segmentados ou totalmente integrados – o que acontece é situarem-se num contínuo entre os dois extremos (2000). As razões para uma maior ou menor segmentação entre dois papéis têm que ver, primariamente, com as mesmas razões que afectam a própria concepção individual de cada papel ou domínio: as influências sociais (expectativas sociais relativamente ao desempenho de um dado papel), motivações e valores pessoais, assim como a identificação com o próprio papel e a sua saliência. Todos estes factores acabam por influenciar as características das fronteiras entre os domínios, nomeadamente a flexibilidade e a permeabilidade – temas que serão abordados mais adiante.

Um conceito que ajuda a compreender a segmentação de papéis e as próprias transições que podem existir através das suas fronteiras é o de *contraste*. Apresentado nos estudos de Ashforth *et al.* (2000), o contraste que possa existir entre dois papéis tem que ver com a discrepância em termos de valores, comportamentos, expectativas, ou motivações que guiem cada um deles. No fundo, quanto mais forte e específica for a identidade de cada

papel, maior tenderá a ser o contraste observado. E quanto maior o contraste entre papéis de vida de um indivíduo, maior será a probabilidade de ele construir fronteiras entre os domínios, com o propósito de restringir ao máximo o número de transições (Ashforth *et al.*, 2000). Associado a um elevado contraste entre dois papéis, os mesmos autores argumentam também que existe uma maior dificuldade na transição entre eles, uma vez que esta implica, nestes casos de identidades contrastantes, a «alteração de mecanismos cognitivos» (Louis & Sutton, 1991, p. 66).

### **2.3.1. Características das Fronteiras**

O conceito de fronteira é importante na formulação de um raciocínio em torno da gestão dos papéis de vida e das suas características. De acordo com Clark (2000), «as fronteiras são linhas de demarcação entre domínios, definindo o ponto em que o comportamento relevante de um domínio começa ou termina» (p. 756). Da mesma maneira que os domínios e os papéis de vida, as fronteiras também têm características físicas, temporais e psicológicas. As características físicas delimitam espaços físicos tipicamente associados à representação de um dado papel, enquanto as temporais delimitam alturas específicas para a sua representação. As características psicológicas são «regras criadas pelos indivíduos que ditam quando é que padrões de pensamento, padrões de comportamento, e emoções são apropriados para um domínio, mas não para outro» (Clark, 2000, p. 756). Finalmente, uma outra característica das fronteiras é a necessidade de terem de ser alvo constante de acção por parte do indivíduo para que possam existir (Nippert-Eng, 1996). Nesta linha, chegamos ao que Nippert-Eng (1996) designa de trabalho de fronteira (*boundary work*), importante para a compreensão da interacção entre o indivíduo e os seus papéis, através da manipulação das fronteiras: «o trabalho de fronteira consiste em estratégias, princípios e práticas que usamos para criar, manter e alterar categorias culturais»; é o «processo através do qual fronteiras de classificação são negociadas pelos indivíduos» (p. 564).

O indivíduo tem então uma grande responsabilidade na forma como as fronteiras dos seus papéis se encontram organizadas, apesar de poder ser influenciado por outros factores que não pessoais, uma vez que ele é um ser fundamentalmente proactivo (e não reactivo) no que toca à gestão dos seus domínios (Clark, 2002).

Outro factor do qual depende a gestão dos papéis, a sua saliência, e também a sua segmentação são algumas características específicas das fronteiras dos mesmos, nomeadamente a *permeabilidade* e a *flexibilidade*.

A permeabilidade de uma fronteira é o que dita até que ponto um domínio ou um determinado papel permitem a imigração de elementos característicos de outros domínios ou papéis (Clark, 2000). Os elementos que atravessam as fronteiras permeáveis podem ser físicos e/ou psicológicos. O exemplo de uma fronteira permeável pode-se observar no caso em que um colaborador de uma organização atende chamadas telefónicas de familiares durante o seu período normal de trabalho. Aqui, o domínio *trabalho* é permeável a elementos provenientes do domínio *casa*.

A flexibilidade de uma fronteira é uma das características que permite que um papel seja representado em diversos contextos, temporais ou espaciais. De acordo com Hall e Richter (1988) esta flexibilidade é a «extensão a que uma fronteira pode contrair ou expandir, dependendo das exigências de um domínio ou de outro» (p. 215). O exemplo de uma fronteira flexível pode ser observado no caso em que um trabalhador tem oportunidade de desenvolver tarefas profissionais quando se encontra num contexto familiar.

Estas duas facetas das fronteiras encontram-se conceptualmente e empiricamente relacionadas (Ashforth *et al.*, 2000). Isto significa que, geralmente, quando se observa a permeabilidade de um domínio observa-se também a flexibilidade de um outro (o domínio flexível é aquele que é passível de ser representado no domínio permeável). Como exemplo deste caso, temos um papel de *trabalhador* que, por ser permeável, permite que o papel flexível de *membro de família* seja nele contemplado.

Considerando estas características das fronteiras, compreende-se a sua importância para a definição da integração ou segmentação dos domínios, uma vez que podem encorajar ou impedir esta integração ou segmentação (Matthews & Barnes-Farrell, 2010).

Ashforth *et al.* (2000) apresentam-nos um conjunto de características para os papéis integrados e para os papéis segmentados, tendo em conta aspectos como a permeabilidade e a flexibilidade, o contraste entre identidades dos papéis, a facilidade de transposição de fronteiras, e a identificação com cada papel. De acordo com os autores, duas das principais características que ajudam na diferenciação entre os papéis segmentados e os papéis

integrados são o *contraste* entre as identidades dos papéis, e a *flexibilidade e permeabilidade* das fronteiras dos mesmos (2000).

Os papéis segmentados são geralmente vistos como papéis não flexíveis. Isto significa que as identidades a eles associadas são suficientemente fortes para não se deixarem influenciar pela representação de outros papéis. A este propósito, Ashforth *et al.* (2000) falam-nos de uma baixa contaminação de identidades – um indivíduo com um papel altamente segmentado mantém fronteiras fortes que tendem a inviabilizar a troca de elementos com outros papéis, desenvolvendo-se assim o papel segmentado de forma tendencialmente independente dos outros papéis. Ainda segundo os mesmos autores, os papéis segmentados tendem a desenvolver um elevado contraste com os outros, algo que contribui tanto para a elevada magnitude da transição entre papéis como para um reduzido número de transições: «graças à reduzida flexibilidade e à reduzida permeabilidade, as transições entre papéis altamente segmentados tendem a ser infrequentes, embora possam ser bastante previsíveis» (2000, p. 478).

Por outro lado, o que caracteriza os papéis integrados é o oposto do que caracteriza tipicamente os papéis mais segmentados. Assim, dois papéis integrados são constituídos por identidades semelhantes, sem grande contraste, têm fronteiras flexíveis e permeáveis ao ponto de, em certas situações, se tornar difícil a distinção entre os próprios domínios ou papéis - «não se encontram ligados a locais ou tempos específicos (fronteira flexível), e permitem interrupções vindas de outro papel» (Ashforth *et al.*, 2000, p. 479). Outra característica importante deste tipo de papéis é a facilidade com que é possível realizar transições entre eles, algo que os autores defendem que possa ter implicações ao nível de conflito inter-papéis.

### **2.3.2. Dimensões da Flexibilidade de Fronteiras**

Apesar de a construção e manutenção das fronteiras à volta dos papéis depender muito dos próprios contextos em que os indivíduos se encontrem, um aspecto importante a notar é a importância dos factores pessoais na gestão dos papéis – o que faz com que os sujeitos sejam um elemento activo e não passivo (*e.g.* Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000; Matthews & Barnes-Farrell., 2010). Kreiner (2006) aborda a questão dos *valores de segmentação* (*segmentation values*) como fundamentos para a escolha entre uma maior ou menor



segmentação de papéis. Estes valores «representam os níveis preferíveis/aceitáveis de segmentação, que influenciam (...) a dimensão motivacional da flexibilidade das fronteiras» (Matthews & Barnes-Farrell, 2010, p. 332).

De acordo com a literatura (*e.g.* Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Winkel & Clayton, 2010), a flexibilidade de uma fronteira pode ser conceptualizada tendo em conta duas dimensões: a Capacidade de Flexibilidade e a Vontade de Flexibilidade (*flexibility-ability* e *flexibility-willingness*, nos termos originais, respectivamente).

Kossek, Lautsh e Eaton (2005, cit. por Winkel & Clayton, 2010, p. 337) afirmam que «uma operacionalização da flexibilidade de uma fronteira é até que ponto um indivíduo acredita que tem a capacidade de mudar quando e onde as principais actividades de um domínio ocorrem, para que possam ir ao encontro das exigências de outro domínio». Ou seja, dados os contextos específicos associados à representação de cada papel, o indivíduo terá uma amplitude de escolha relativamente à transição de elementos entre dois ou mais domínios, de forma a gerir os papéis do modo que lhe for mais conveniente (Clark, 2002). A esta crença na capacidade de mudança de acordo com as exigências de cada domínio, Matthews e Barnes-Farrell designam de Capacidade de Flexibilidade (2010), que acaba por ser «uma avaliação pessoal da extensão em que a capacidade de alterar o tempo e o local de comportamentos relevantes de um domínio se encontra sob o controlo directo do indivíduo» (p. 331). A capacidade da gestão destes domínios pode ser influenciada por factores como políticas organizacionais que, por exemplo, impedem um indivíduo de responder a exigências familiares quando se encontra no local de trabalho (Chen, Powell & Greenhaus, 2009).

A segunda dimensão da flexibilidade de uma fronteira é uma dimensão motivacional, que influencia também a gestão dos papéis – a Vontade de Flexibilidade (Matthews & Barnes-Farrell, 2010). Enquanto a Capacidade de Flexibilidade se relaciona com a percepção do indivíduo relativamente aos factores limitadores ou facilitadores da gestão dos seus papéis de vida, esta segunda dimensão das fronteiras revela-se como a vontade do sujeito em facilitar as transições entre papéis. A Vontade de Flexibilidade acaba por funcionar como um factor diferenciador, no sentido em que explica por que razões os indivíduos escolhem níveis distintos de segmentação para os seus papéis, apesar de se poderem encontrar sob as mesmas influências contextuais, e apesar de poderem ter a mesma percepção sobre essas mesmas influências (Kreiner, 2006).

Relativamente a estas duas medidas, é sugerido pela literatura a existência de efeitos diferentes consoante o tipo de interacção observado entre as mesmas. Quanto mais um sujeito crê que tem a capacidade de flexibilizar as suas fronteiras e quanto mais ele deseja flexibilizá-las maior será a integração dos respectivos domínios ou papéis (Desrochers, Hilton & Larwood, 2005). Matthews e Barnes-Farrell (2010) defendem que as dimensões da flexibilidade das fronteiras são, isoladamente, insuficientes para explicar a gestão dos papéis realizada pelos indivíduos, já que uma dimensão não implica necessariamente a outra. Ou seja, apesar de um indivíduo ter vontade de flexibilizar as fronteiras profissional e familiar, ele pode não ter a capacidade de o fazer, da mesma maneira que o facto de um indivíduo ter a capacidade de flexibilizar as fronteiras, não quer dizer que tenha a vontade de o fazer.

#### **2.4. Relação entre Saliência dos Papéis e os Dimensões das Fronteiras entre o Domínio Profissional e Familiar**

O estudo da relação entre a saliência de papéis e a maneira como os indivíduos gerem os seus domínios familiar e profissional, tendo em conta o foco no *trabalho de fronteira*, é algo relativamente recente. Apesar de existirem autores como Super (1980), Kahn (1990), Clark (2000), Stryker e Burke (2000), ou mesmo Ashforth *et al.* (2000) que já defendiam uma relação entre a importância e significados pessoais dos papéis, e a sua gestão, a pertinência do estudo das dimensões das fronteiras familiar e profissional associado à saliência de papéis só mais recentemente começou a surgir, com os trabalhos de Matthews e Barnes-Farrell (2010) e de Winkel e Clayton (2010).

Winkel e Clayton (2010), por exemplo, e focando-se nos efeitos mediadores (da saliência) entre a Vontade e Capacidade de Flexibilidade e o número de transições realizados entre os domínios trabalho e família, chegam às seguintes conclusões: a relação entre a vontade de flexibilizar a fronteira familiar e a realização de transições do papel familiar para o papel de trabalhador era mais fraca quando a identidade de trabalhador era mais saliente; e a relação entre a vontade de flexibilizar a fronteira do trabalho e a realização de transições do papel de trabalhador para o papel familiar era mais forte quando a identidade familiar era mais saliente (p. 340).

Por sua vez, Matthews e Barnes-Farrell (2010), concluíram que o grau em que um dado domínio é central para a identidade própria encontrava-se geralmente associado a uma

menor vontade de abandonar esse domínio e uma maior vontade de transitar para esse domínio, se necessário fosse (p. 340).

Com base na literatura revista, pretende-se com este estudo analisar de que forma as dimensões Participação e Adesão, da saliência de alguns papéis de vida, se relacionam com as dimensões Capacidade de Flexibilidade, Vontade de Flexibilidade e Permeabilidade, das fronteiras familiar e profissional. Neste sentido, são formuladas algumas questões de investigação, nomeadamente:

Q<sub>1</sub>: Poder-se-á relacionar positivamente a Participação e Adesão dos papéis Casa e Tempos Livres com a Vontade de Flexibilidade do Trabalho e com a Permeabilidade do Trabalho?

Q<sub>2</sub>: – Poder-se-á relacionar positivamente a Participação e Adesão com o papel Trabalho com a Vontade de Flexibilidade da Família e com a Permeabilidade da Família?

### **3. Método**

#### **3.1. Participantes**

A amostra é aleatória, constituída por 39 indivíduos trabalhadores, pertencentes aos quadros de um total de seis organizações de sectores de actividade diferentes. No que respeita à variável sexo, 61.5% dos indivíduos são do sexo feminino (ou seja, 24 dos 39 indivíduos) variando a amplitude de idades entre 25 e 64 anos ( $M=39.51$ ;  $DP=9.57$ ). Tendo em conta o estado civil, salienta-se o facto de a maioria dos participantes serem casados (66.7%). A percentagem de solteiros na amostra é de 23.1%, sendo 5.1% divorciados, vivendo 2.6% em união de facto, e sendo os outros 2.6% viúvos.

Relativamente ao número de filhos, é importante referir que 33.3% dos participantes não tem nenhum filho. Do total da amostra, 30.8% dos sujeitos têm um filho, 23.1% têm dois filhos, e 10.3 % têm três filhos, sendo que houve a omissão de uma resposta relativamente a esta variável. Quanto à antiguidade dos participantes nas respectivas organizações, 66.7% trabalham há pelo menos 5 anos nas empresas. É de notar também que somente 30.8% da amostra dos participantes exercem as actuais funções há menos de 3-5 anos.

No que diz respeito à flexibilidade do horário de trabalho. 53.8% dos inquiridos revelaram que os seus horários de trabalho eram flexíveis, e apenas 23.1% trabalham por turnos. Por fim, foi notado que o número de horas trabalhadas por semana oscila entre um mínimo de 30h até um máximo de 60h ( $M=42.54$ ;  $DP=6.37$ ).

## **3.2 Instrumentos**

### **3.2.1. Inventário Sobre a Saliência das Actividades**

O *Saliency Inventory* foi inicialmente desenvolvido no âmbito de um projecto internacional, coordenado por Donald Super, o *Work Importance Study*, que teve como principal objectivo a compreensão da importância do papel de trabalhador relativamente a outros papéis de vida, e a compreensão dos valores que os indivíduos procuram ou esperam encontrar nos diversos papéis de vida (Nevill & Super, 1986).

O Inventário Sobre a Saliência das Actividades (ISA), designação adoptada para a população portuguesa, encontra-se alicerçado no modelo teórico sobre a saliência de papéis (Super, 1980), que prevê que a saliência num determinado papel de vida pode ser analisada atendendo ao nível de participação e de adesão em cada papel, assim como aos valores esperados em cada um. Este instrumento oferece uma cotação respeitante a três escalas diferentes (num total de 170 itens) – escala de Participação, escala de Adesão, e escala de Valores e Actividades – tendo cada uma em conta cinco papéis de vida, conceptualizados em termos de actividades relacionadas com os papéis: Estudo, Trabalho, Serviços à Comunidade, Casa, e Tempos Livres.

Para o presente estudo optou-se por apenas as escalas de Adesão (ligação emocional a um papel) e de Participação (tempo e esforço dedicados a um papel). Neste sentido, a versão aplicada é constituída por 100 itens, 50 correspondentes à Participação nos papéis e os outros 50 correspondentes à Adesão aos papéis.

Cada uma das escalas é então composta por diversas questões que pretendem apreender o significado e importância das actividades relacionadas com cinco papéis, utilizando uma escala de Likert de quatro pontos (em que 1=Nunca ou raramente, e 4=Quase sempre ou sempre). Estas actividades/papéis são conceptualizadas da seguinte forma:

Estudo – frequentar cursos, assistir a aulas (diurnas ou nocturnas, conferências, trabalhos de laboratório); preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa; também inclui estudar por si mesmo;

Trabalho – Actividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria;

Serviços à Comunidade (voluntários) – Actividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, Cruz Vermelha, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos, sindicatos, etc.

Casa – Cuidar do quarto ou da casa; tratar das refeições; fazer as compras; cuidar de pessoas de família (filhos, parentes, idosos);

Tempos Livres – Praticar desporto; ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos; ir a espectáculos (cinema, teatro, concertos, etc.); ler; descansar, não fazer nada; conviver com a família e os amigos.

Neste sentido, o inventário aplicado no âmbito desta investigação avalia a saliência dos papéis, num total de dez dimensões: Participação no Estudo (PE), Participação no Trabalho (PaT), Participação nos Serviços à Comunidade (PSC), Participação em Casa (PC), Participação nos Tempos Livres (PTL), Adesão ao Estudo (AE), Adesão ao Trabalho (AT), Adesão aos Serviços à Comunidade (ASC), Adesão a Casa (AC), e Adesão aos Tempos Livres (ATL).

Os índices de precisão do ISA, nas suas diferentes dimensões, apresentam valores acima de 0.80, para a versão adaptada para a população portuguesa (Marques & Miranda, 1995).

### **3.2.2. Questionário Sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional**

Este questionário foi adaptado de uma escala sobre a flexibilidade de fronteiras, desenvolvida por Matthews e Barnes-Farrell (2010)<sup>2</sup>, que tem como objectivo estudar a

---

<sup>2</sup> A autorização para a tradução e adaptação da escala foi obtida directamente através dos autores.

flexibilidade das fronteiras dos domínios familiar e profissional. No desenvolvimento inicial da escala, estes autores criaram um modelo com 36 questões – 21 originais e 15 adaptadas de escalas já existentes (*e.g.* Clark, 2001, 2002; Kreiner, 2006), que avaliavam as seguintes dimensões da flexibilidade das fronteiras entre o domínio profissional e pessoal: Capacidade de Flexibilidade da fronteira do trabalho – daqui em diante, designada por Capacidade de Flexibilidade do Trabalho (CFT) –, Capacidade de Flexibilidade da fronteira familiar – daqui em diante, designada por Capacidade de Flexibilidade da Família (CFF) –, Vontade de Flexibilidade do Trabalho, e a Vontade de Flexibilidade da Família. A resposta aos itens é baseada numa escala de Likert de 7 pontos (1=Discordo totalmente»; 7= Concordo totalmente). Neste desenvolvimento inicial da escala, os autores obtiveram valores de *alfa* de Cronbach, correspondente à análise de consistência interna, entre 0.68 e 0.84.

Com o objectivo de melhorar a escala, os autores desenvolveram um segundo estudo em que acrescentaram novos itens e duas novas dimensões – Permeabilidade da Família (PF) e Permeabilidade do Trabalho (PT), medidas adaptadas de Clark, (2002) – com o intuito de procurar a relação existente entre as dimensões da flexibilidade das fronteiras e a permeabilidade dos domínios (Matthews & Barnes-Farrell, 2010). Esta nova versão é constituída por 26 itens, distribuídos da seguinte forma: 4 itens correspondentes a CFT; 5 itens correspondentes a VFT; 4 itens correspondentes a PT; 5 itens correspondentes a CFF; 4 itens correspondentes a VFF; e 4 itens correspondentes a PF. Com esta versão, os autores obtiveram índices de consistência interna mais elevados, entre 0.71 e 0.86.

Uma das principais características desta escala desenvolvida por Matthews e Barnes-Farrell (2010), é o facto de assumir uma interacção entre os dois domínios, ou seja, a conceptualização de um domínio é sempre realizada assumindo a interacção em função do outro domínio. Sendo assim:

A Capacidade de Flexibilidade da Família refere-se à capacidade de alterar o tempo e local de comportamentos relevantes do domínio familiar para adoptar comportamentos característicos do domínio profissional;

A Capacidade de Flexibilidade do Trabalho refere-se à capacidade de alterar o tempo e local de comportamentos relevantes do domínio profissional para adoptar comportamentos característicos do domínio familiar;

A Vontade de Flexibilidade da Família refere-se à motivação para alterar o tempo e local de comportamentos relevantes do domínio familiar para adoptar comportamentos característicos do domínio profissional;

A Vontade de Flexibilidade do Trabalho refere-se à motivação para alterar o tempo e local de comportamentos relevantes do domínio profissional para adoptar comportamentos característicos do domínio familiar;

A Permeabilidade da Família refere-se ao nível que o domínio familiar permite a imigração de elementos característicos do domínio profissional;

A Permeabilidade do Trabalho refere-se ao nível que o domínio profissional permite a imigração de elementos característicos do domínio familiar (Clark, 2000; Matthews & Barnes-Farrell, 2010).

Para os efeitos do presente estudo, foi traduzida a versão final da escala desenvolvida pelos autores, constituída por 26 itens e 6 dimensões. A primeira versão do Questionário sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional<sup>3</sup> foi aplicada a uma amostra de 42 indivíduos trabalhadores, 61.9% do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 23 e os 75 anos ( $M=38.57$  e  $DP=14.61$ ). Neste estudo piloto, foram inicialmente obtidos os seguintes valores *alfa* de Cronbach: CFF=0.53; VFF=0.36; PF=0.83; CFT=0.88; VFT=0.29; PT=0.71. Contudo, dados os baixos valores obtidos nas dimensões CFF, VFF e VFT, procedeu-se a uma nova análise da consistência interna, eliminando os itens que não contribuíam para as dimensões em causa (após o cálculo do *alpha if item deleted*) – itens 1, 9, 21 e 24. Assim, numa segunda versão adaptada da prova, constituída por 22 itens (4 itens correspondentes a CFT; 4 itens correspondentes a VFT; 3 itens correspondentes a PT; 4 itens correspondentes a CFF; 3 itens correspondentes a VFF; e 4 itens correspondentes a PF), foram obtidos os seguintes *alfas* de Cronbach: CFF=0.79; VFF=0.63; PF=0.83; CFT=0.88; VFT=0.62; PT=0.81. Apesar dos índices de consistência interna das dimensões VFF e VFT não terem alcançado os índices recomendados por Nunnally (1978) resolveu-se passar ao desenvolvimento do estudo principal com esta versão do Questionário sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional.

---

<sup>3</sup> Traduzido por Martins e Lima (2013)

### 3.3. Procedimento

Para a obtenção de uma amostra de indivíduos trabalhadores, optou-se por se entrar em contacto com algumas organizações de diferentes sectores de actividade económica. O contacto com as organizações foi realizado através de correio electrónico, através do qual se explicou o âmbito do estudo e os seus objectivos, e em que se inquiriu sobre a disponibilidade para desenvolvê-lo com uma amostra da organização em causa, aplicando o Inventário sobre a Saliência das Actividades, o Questionário sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional e uma folha para preenchimento de dados demográficos, nomeadamente: idade, sexo, estado civil, número de filhos, características do horário de trabalho (existência de flexibilidade, trabalho por turnos, número de horas de trabalho semanais), e tempo de trabalho na organização.

A aplicação dos instrumentos não foi presencial, uma vez que foi criado um documento electrónico que incluía uma página de apresentação e instruções gerais, uma ficha de dados pessoais e os instrumentos, ao qual os participantes pudessem responder e enviar directamente ao investigador. Através do acordo com as organizações, a distribuição dos questionários foi realizada através de um responsável intermediário.

## 4. Resultados

Nesta secção são apresentados os resultados obtidos, mais especificamente através das análises descritiva (medidas de tendência central e de dispersão) e da precisão (cálculo dos coeficientes *alfa* de Cronbach e *alfa if deleted*), bem como do estudo correlacional entre as variáveis em estudo, de modo a compreender a natureza da relação entre as dimensões da Saliência dos Papéis e as Dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional, e a responder às questões de investigação inicialmente formuladas.

Após uma análise descritiva dos dados correspondentes às 16 variáveis, foi conduzida uma análise correlacional (Quadro 2) com vista a compreender a natureza da relação entre as dimensões da Saliência dos Papéis e as Dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional.



#### 4.1. Análise Descritiva e Índices de Precisão

Com base na leitura do Quadro 1, constata-se que relativamente à Saliência dos Papéis são mais elevados os valores médios obtidos nas actividades Trabalho e Casa quer no que se reporta à escala de Participação ( $M=3.24$ ,  $DP=0.47$  e  $M=2.51$ ,  $DP=0.75$ , respectivamente), quer à Escala de Adesão ( $M=3.75$ ,  $DP=0.34$  e  $M=3.15$ ,  $DP=0.73$ , respectivamente). No que se refere aos valores mais baixos para cada uma das escalas do Inventário sobre a Saliência dos Papéis, é de notar que correspondem à Participação e Adesão a Serviços à Comunidade ( $M=1.57$ ,  $DP=0.76$  e  $M=2.31$ ,  $DP=0.75$ , respectivamente). Estes tendem a revelar, como seria expectável, a saliência dos papéis Trabalho e Casa numa amostra que é constituída por adultos trabalhadores (Niles & Goodnough, 1996).

##### Quadro 1

*Dimensões da Saliência dos Papéis e dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional – Análise Descritiva e Índices de Precisão (N=39)*

Variáveis	Média	D.P.	Alfa de Cronbach
Participação no Trabalho	3.24	0.47	.83
Participação em Casa	2.51	0.75	.92
Participação nos Tempos Livres	2.39	0.73	.92
Participação no Estudo	2.21	0.85	.95
Participação em Serviços à Comunidade	1.57	0.76	.97
Adesão ao Trabalho	3.75	0.34	.86
Adesão a Casa	3.15	0.73	.94
Adesão aos Tempos Livres	2.90	0.73	.94
Adesão ao Estudo	2.84	0.85	.96
Adesão a Serviços à Comunidade	2.31	0.75	.92
Permeabilidade do Trabalho	5.73	1.09	.72
Capacidade de Flexibilidade do Trabalho	5.54	1.32	.81
Permeabilidade da Família	5.52	1.34	.86
Capacidade de Flexibilidade da Família	5.34	1.27	.85
Vontade de Flexibilidade da Família	5.30	1.14	.72
Vontade de Flexibilidade do Trabalho	5.08	1.39	.79

Considerando os coeficientes de precisão, verifica-se que são elevados, traduzindo uma boa consistência interna cada uma das dimensões, cuja amplitude varia entre 0.82 e 0.97 – valores estes acima do patamar definido como sendo aceitável por Nunnally (1978), e que se encontram em conformidade com os coeficientes obtidos em estudos relativos à amostra portuguesa, ou seja, acima de 0.8 (Ferreira-Marques & Miranda, 1995).

No que respeita à análise descritiva das dimensões das fronteiras entre os domínios familiar e profissional, o que se observa é que relativamente à Capacidade de Flexibilidade e à Permeabilidade, a média é superior no domínio Trabalho ( $M=5.54$ ,  $DP=1.32$ ; e  $M=5.73$ ,  $DP=1.09$ , respectivamente), e relativamente à Vontade de Flexibilidade, a média é superior no domínio Família ( $M=5.30$ ,  $DP=1.14$ ). Em relação aos coeficientes de consistência interna obtidos para estas dimensões, salienta-se que os índices reflectem uma interpretação real dos resultados – o valor mais baixo obtido para o *alfa* de Cronbach foi de 0.71 (para a Vontade de Flexibilidade da Família). Por outro lado, para a maioria das dimensões analisadas, os índices de precisão foram superiores aos obtidos aquando da aplicação do estudo piloto, excepto no que diz respeito à CFT (0.81, contra 0.87 observado anteriormente) e à PT (0.72, contra 0.81 observado anteriormente). Salienta-se também que os índices de precisão obtidos foram satisfatórios, oscilando entre 0.72 (para a dimensão VFF) e 0.86 (para a dimensão PF).

Relativamente a ambas as medidas, procedeu-se ao cálculo dos coeficientes *alfa de cronbach if item deleted*, tendo-se constatado que todos os itens contribuem para a precisão das mesmas, excepto no caso da dimensão da Capacidade de Flexibilidade do Trabalho, em que retirando o item 12, o coeficiente de precisão para esta dimensão passa de 0.81 para 0.90.

#### **4.2. Análise Correlacional**

Antes de se proceder à análise correlacional, foi conduzido um teste de normalidade Shapiro-Wilk para todas as variáveis, tendo-se observado que 9 das 16 variáveis seguiam uma distribuição normal<sup>4</sup>. Neste sentido, calculou-se o coeficiente de Pearson ( $r$ ) para as variáveis que seguiam uma distribuição normal, e o coeficiente de Spearman ( $\rho$ ) para as restantes.

---

<sup>4</sup> As variáveis que não apresentaram uma distribuição normal após a realização do teste Shapiro-Wilk foram: Participação em Serviços à Comunidade, Adesão ao Estudo, Adesão ao Trabalho, Adesão a Casa, Capacidade de Flexibilidade do Trabalho, Permeabilidade da Família e Permeabilidade do Trabalho.

## Quadro 2

*Matriz de intercorrelações entre dimensões da Saliência de Papéis e dimensões das Fronteiras entre os Domínios Familiar e Profissional (N=39)*

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>1.PE</b>															
<b>2.PaT</b>	<b>.45**</b>														
3.PSC	.26*	.14													
<b>4.PC</b>	<b>.31</b>	<b>.30</b>	.28												
<b>5.PTL</b>	<b>.28</b>	<b>.18</b>	.30*	.51**											
6.AE	.84**	.46**	.29	.41**	.30										
7.AT	.19	.72**	-.03	.23	.20	.27									
<b>8.ASC</b>	<b>.28</b>	<b>.24</b>	.67**	<b>.38*</b>	<b>.23</b>	.30	.16								
9.AC	.22	.31	.16	.74**	.38*	.34*	.31	.40*							
<b>10.ATL</b>	<b>.15</b>	<b>.12</b>	.28	<b>.49**</b>	<b>.76**</b>	.32*	.29	<b>.37*</b>	<b>.47**</b>						
<b>11.CFF</b>	<b>.17</b>	<b>-.02</b>	-.19	<b>-.16</b>	<b>-.16</b>	.34*	.05	<b>-.13</b>	.08	<b>-.07</b>					
12.CFT	.23	.29	.16	-.10	.01	.33*	.31	.09	.07	.23	.34*				
<b>13.VFF</b>	<b>-.04</b>	<b>-.12</b>	-.04	<b>-.30</b>	<b>-.15</b>	.08	.09	<b>-.09</b>	-.33*	<b>-.29</b>	<b>.37*</b>	.43**			
<b>14.VFT</b>	<b>.28</b>	<b>.29</b>	.19	<b>-.01</b>	<b>-.12</b>	.41**	.42**	<b>.18</b>	.05	<b>.08</b>	<b>.35*</b>	.75**	<b>.17</b>		
15.PF	-.02	.18	.02	-.10	-.28	.10	.08	.23	-.16	-.02	.34*	.33*	.52**	.19	
16.PT	.11	.50**	.18	.29	.12	.31	.44**	.24	.31	.22	.19	.45**	.13	.35*	.23

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ . Valores a **bold** correspondem a correlações de Pearson, e valores que não estão a bold correspondem a correlações de Spearman. PE=Participação no Estudo; PaT=Participação no Trabalho; PSC=Participação em Serviços à Comunidade; PC=Participação em Casa; PTL=Participação nos Tempos Livres; AE=Adesão ao Estudo; AT=Adesão ao Trabalho; ASC=Adesão a Serviços à Comunidade; AC=Adesão a Casa; ATL=Adesão aos Tempos Livres; CFF=Capacidade de Flexibilidade da Família; CFT=Capacidade de Flexibilidade do Trabalho; VFF=Vontade de Flexibilidade da Família; VFT=Vontade de Flexibilidade do Trabalho; PF=Permeabilidade da Família; PT=Permeabilidade do Trabalho.

No que respeita às dimensões do ISA, a análise da matriz de intercorrelações (Quadro 2) permite observar correlações fortemente positivas, e significativas, entre cada par de dimensões relativas a um mesmo papel, o que era expectável: temos a Participação e Adesão ao Estudo ( $\rho = 0.84$ ;  $p < 0.01$ ); a Participação e Adesão ao Trabalho ( $\rho = 0.72$ ;  $p < 0.01$ ); a Participação e Adesão a Casa ( $\rho = 0.74$ ;  $p < 0.01$ ); a Participação e Adesão a Serviços à Comunidade ( $\rho = 0.67$ ;  $p < 0.01$ ); e a Participação e Adesão aos Tempos Livres ( $r = 0.76$ ;  $p < 0.01$ ). Outras correlações importantes esperadas são obtidas entre os papéis Casa e Tempos Livres, tanto para as dimensões de Participação ( $\rho = 0.51$ ;  $p < 0.01$ ) como de Adesão ( $r = 0.47$ ;  $p < 0.01$ ). Notam-se também correlações positivas e significativas entre a Adesão a Casa e

Participação nos Tempos Livres ( $\rho=0.38$ ;  $p<0.05$ ), e entre a Participação a Casa e a Adesão aos Tempos Livres ( $r=0.49$ ;  $p<0.05$ ).

Destacam-se também as relações significativamente positivas para as dimensões das actividades relacionadas com o Estudo: a Participação no Estudo com a Participação no Trabalho ( $r=0.45$ ;  $p<0.01$ ); a Adesão ao Estudo com a Participação em Casa ( $\rho=0.41$ ;  $p<0.01$ ) e a Adesão a Casa ( $\rho=0.34$ ;  $p<0.05$ ); e a Adesão ao Estudo também com a Adesão aos Tempos Livres ( $\rho=0.32$ ;  $p<0.05$ ) e com Participação no Trabalho ( $\rho=0.46$ ;  $p<0.01$ ). No que toca às dimensões do papel relacionado com as actividades de Serviços à Comunidade, observa-se que: a dimensão da Participação se relaciona positivamente com a Participação nos Tempos Livres ( $\rho=0.30$ ;  $p<0.05$ ); e que a dimensão da Adesão se relaciona positivamente com a Adesão a Casa ( $\rho=0.40$ ;  $p<0.05$ ) e com a Adesão aos Tempos Livres ( $\rho=0.37$ ;  $p<0.05$ ). Notam-se também correlações significativamente positivas entre a Participação nos Serviços à Comunidade e a Participação no Estudo ( $\rho=0.26$ ;  $p<0.05$ ), e entre a Adesão aos Serviços à Comunidade e a Participação em Casa ( $r=0.38$ ;  $p<0.05$ ).

Analisando as dimensões respeitantes ao Questionário Sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional, verificam-se também correlações positivas que eram esperadas (Matthews & Barnes-Farrell, 2010): as relações intradomínio (Trabalho ou Família) são positivamente maiores do que as relações interdomínios, com a excepção da Vontade de Flexibilidade da Família, que tem uma correlação mais positiva e significativa com a Capacidade de Flexibilidade do Trabalho ( $\rho=0.43$ ;  $p<0.01$ ) do que com a Capacidade de Flexibilidade da Família ( $r=0.37$ ;  $p<0.05$ ).

Relativamente às correlações observadas entre as dimensões dos papéis de vida e as características das fronteiras entre os domínios pessoal e profissional, destaca-se em primeiro lugar as relações positivas entre a Permeabilidade do Trabalho e a Participação no Trabalho ( $\rho=0.50$ ;  $p<0.01$ ), e a Adesão ao Trabalho ( $\rho=0.44$ ;  $p<0.01$ ), enquanto a Permeabilidade da Família não se relaciona de forma significativa com nenhuma das dimensões dos papéis de vida. Ou seja, no que toca às dimensões da permeabilidade, os resultados não se encontram em conformidade com as questões de investigação formuladas (se se poderia relacionar positivamente a Participação e Adesão dos papéis Casa e Tempos Livres com a Vontade de Flexibilidade do Trabalho e com a Permeabilidade do Trabalho; e se se poderia relacionar positivamente a Participação e Adesão com o papel Trabalho com a Vontade de Flexibilidade da Família e com a Permeabilidade da Família).

Em segundo lugar, destacam-se as correlações positivas obtidas entre a Vontade de Flexibilidade do Trabalho e a Adesão ao Estudo ( $\rho=0.41$ ;  $p<0.01$ ), e a Adesão ao Trabalho ( $\rho=0.42$ ;  $p<0.01$ ). Dentro da dimensão da Vontade de Flexibilidade, observa-se que apenas no que diz respeito ao domínio da Família é possível encontrar um resultado que responde parcialmente à segunda questão de investigação: a Vontade de Flexibilidade da Família correlaciona-se negativamente com a Adesão a Casa ( $\rho=-0.33$ ;  $p<0.05$ ). Tanto a correlação observada entre a Vontade de Flexibilidade da Família e as dimensões da saliência do papel de trabalhador, como a observada entre a Vontade de Flexibilidade do Trabalho e as dimensões da saliência dos papéis Casa e Tempos Livres, sugerem um grau de independência que não vai ao encontro das questões formuladas.

No que se refere à Capacidade de Flexibilidade da Família e do Trabalho, de uma forma geral, estas dimensões não se correlacionam de forma significativa com as dimensões da Participação e Adesão dos papéis, excepto no que diz respeito ao papel relacionado com as actividades de Estudo: a matriz de intercorrelações permite perceber que a Adesão ao Estudo se encontra positivamente relacionada com a Capacidade de Flexibilidade do Trabalho ( $\rho=0.33$ ;  $p<0.05$ ) e com a Capacidade de Flexibilidade da Família ( $\rho=0.34$ ;  $p<0.05$ ). Dentro destas dimensões da fronteira, destacam-se duas relações que, embora não significativas, associam a Capacidade de Flexibilidade do Trabalho à Participação no Trabalho ( $\rho=0.29$ ;  $p>0.05$ ) e à Adesão ao Trabalho ( $\rho=0.31$ ;  $p>0.05$ ).

## **5. Discussão**

Este estudo exploratório teve como objectivo compreender a relação entre a Saliência dos Papéis de Vida e as características das fronteiras dos domínios familiar e profissional. Mais especificamente, pretendeu-se estudar de que forma as dimensões da Saliência dos Papéis – Participação e Adesão –, se relacionavam com as dimensões das fronteiras entre os domínios familiar e profissional – Capacidade de Flexibilidade, Vontade de Flexibilidade, e Permeabilidade – tendo-se apenas respondido parcialmente às questões de investigação formuladas.

Partindo da definição dos construtos, especulava-se que somente as dimensões dos papéis relacionados com as actividades de Trabalho, Casa, e Tempos Livres mostrassem correlações significativas com as dimensões das fronteiras entre o domínio familiar e

profissional, uma vez que, na sua operacionalização, eram as únicas que contemplavam actividades relacionadas com o domínio familiar e o domínio profissional. Contudo, as correlações positivas e significativas encontradas também entre a Participação no Estudo e a Participação no Trabalho, e entre a Adesão ao Estudo e a Participação em Casa, a Adesão a Casa, a Adesão aos Tempos Livres, e a Participação no Trabalho, sugere que os indivíduos tendem a associar estes papéis, ou seja, sugere que os comportamentos e a ligação emocional às actividades relacionadas com o Estudo se encontram muitas vezes associados aos domínios profissionais e familiares (por exemplo a participação no trabalho pode ser “confundida” com a participação no estudo quando um trabalhador se encontra a tirar formação numa organização). Estas observações permitem compreender então as correlações significativas obtidas entre a Adesão ao Estudo e a Capacidade de Flexibilidade do Trabalho e da Família, e também entre a Adesão ao Estudo e a Vontade de Flexibilidade do Trabalho. No que respeita aos Serviços à Comunidade, também foi observado algo semelhante (existem relações positivas e significativas entre as suas dimensões e as dos Tempos Livres e as de Casa), mas ao contrário do que acontece com o papel de Estudo, os Serviços à Comunidade não mostram nenhuma relação significativa com dimensões da flexibilidade e permeabilidade entre o domínio familiar e profissional.

Uma vez que a capacidade de flexibilidade da fronteira, seja do domínio familiar ou do domínio profissional, é o resultado da percepção que os indivíduos têm da facilidade com que conseguem abandonar um dos domínios para entrarem no outro (Edwards & Rothbard, 1999) – dependendo, assim, muito das características situacionais que sejam tidas como impeditivas ou facilitadoras –, infere-se que esta característica tenha implicações no que diz respeito à participação e adesão nos papéis de vida que se encontrem conceptualmente relacionados com estas dimensões. O que é possível observar relativamente às dimensões da capacidade de flexibilidade, é que estas não se relacionam significativamente com nenhuma das dimensões da saliência dos papéis associados às actividades de Casa, Trabalho e Tempos Livres. Aliado a isto, o facto de a participação e a adesão ao papel de trabalhador sugerir uma quase independência relativamente à Capacidade de Flexibilidade da Família, e o facto de a participação em actividades relacionadas com os tempos livres ser praticamente independente da Capacidade de Flexibilidade do Trabalho, lança questões relativamente à presença de um factor motivacional que interfira nestas relações. Este factor motivacional, já previsto por Matthews e Barnes-Farrell (2010) relativamente aos domínios relacionados com a família e o trabalho – as dimensões sobre a vontade de flexibilidade das fronteiras dos domínios

profissional e familiar, e que também foram analisadas para este estudo, – dita que, por exemplo, o facto de um indivíduo percepcionar o domínio de um dos papéis (do domínio familiar ou profissional) como oferecendo poucos obstáculos à saída do mesmo para se dedicar momentaneamente ao outro papel, não significa que ele assim o faça, já que isto depende da sua vontade. Dentro da dimensão da capacidade de flexibilidade, a correlação positiva e significativa entre a Capacidade de Flexibilidade (tanto do Trabalho como da Família) e a Adesão ao Estudo foge à tendência de independência sugerida. E a razão pela qual esta dimensão do papel Estudo se relaciona com a dimensão da fronteira tem que ver com o facto de as actividades relacionadas com o estudo poderem ser incluídas tanto no domínio do trabalho como no domínio familiar (a Participação no Estudo relaciona-se positivamente com a Participação no Trabalho e com a Participação e a Adesão a Casa). Significa assim que a capacidade que um indivíduo tem em flexibilizar a fronteira de um domínio em prol do outro, significa também uma maior participação em actividades desse outro domínio (em que se podem incluir as actividades relacionadas com o Estudo).

Ainda em relação à dimensão da capacidade de flexibilidade, encontramos outra relação positiva, embora esta não seja significativa, entre a Capacidade de Flexibilidade do Trabalho e a Adesão e Participação ao Trabalho. E especula-se, relativamente a esta relação, que a percepção que os indivíduos têm no que diz respeito ao facto de poderem abandonar o domínio do trabalho possa facilitar o desempenho do próprio papel de trabalhador, ou seja, a percepção de controlo sobre a fronteira do trabalho poderá revelar-se oportuna para uma maior participação e empenho no papel enquanto trabalhador.

A questão motivacional, associada à vontade de flexibilidade, era uma das questões que se pretendia analisar neste estudo – sugeria-se que, relativamente aos domínios profissionais e familiares, quanto maior fosse a saliência num destes, maior seria a vontade de flexibilidade do outro (por exemplo, quanto maior fosse a saliência do papel de trabalhador, maior seria a vontade de o indivíduo flexibilizar as fronteiras do domínio familiar para poder dedicar-se ao trabalho, quando e se fosse possível). Contudo, apesar de esta questão ter sido proposta com base nos trabalhos de Matthews e Barnes-Farrell (2010), e Winkel e Clayton (2010), a realidade é que as correlações observadas neste estudo não permitem uma análise segura dos resultados pertinentes para a discussão das questões de estudo investigação. Uma excepção é a relação entre a vontade dos indivíduos em flexibilizar as suas fronteiras do domínio familiar e a adesão às actividades relacionadas com o papel Casa. A constatação que

quanto maior é a adesão de um indivíduo ao papel relacionado com as actividades de Casa, menor é a vontade de o indivíduo flexibilizar a fronteira familiar (para que possa atender ao domínio do trabalho), vai ao encontro do que é estipulado teoricamente: a identificação com um papel cria um foco psicológico nas suas actividades, o que pode influenciar a disponibilidade física e psicológica para o indivíduo desempenhar outro papel (Amatea *et al.*, 1986; Rothbard, 2001). No que toca às actividades relacionadas com o Estudo, é possível inferir-se também a importância da adesão a este papel (mais uma vez relacionado com as actividades relacionadas com o domínio familiar) para existir uma vontade para integrar os comportamentos e ligação emocional a esse papel, no domínio profissional. Contudo, por exemplo, a relação positiva entre a Vontade de Flexibilidade do Trabalho e a Adesão ao Trabalho não parece transparecer este fenómeno. E, tendo por base a teoria subjacente a este tema (Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Winkel & Clayton, 2010; Asforth *et al.*, 2000), não é possível determinar a natureza desta relação.

Relativamente às dimensões da permeabilidade para os domínios familiar e profissional, de uma forma geral, as correlações observadas vão ao encontro das questões formuladas: quanto menor o nível de participação nos papéis relacionados com as actividades Casa e Tempos Livres, maior é a tendência de existir uma permeabilização do domínio familiar; e quanto maior os níveis de participação naqueles papéis, existe maior tendência para a permeabilidade do trabalho. Observa-se também aqui o que já era previsto teoricamente no parágrafo anterior, relativamente ao facto de o foco psicológico numa actividade poder influenciar a disponibilidade para desempenho de outro papel (Amatea *et al.*, 1986; Rothbard, 2001).

Outras correlações encontradas sugerem mais informação no que toca às relações entre a permeabilidade e a adesão e participação nos papéis. Nomeadamente, é necessário questionar o significado da relação positiva que é possível encontrar entre a permeabilidade da fronteira profissional e as dimensões da saliência do papel associado às actividades do trabalho. Esta relação talvez tenha que ver com opções individuais de gestão dos papéis, relativamente a uma maior integração (Asforth, *et al.*, 2000; Clark, 2002) destes. Neste sentido, é possível que um indivíduo com elevada saliência nos papéis familiares e profissionais, tenha necessidade de integrar os dois, através da permeabilidade da fronteira do domínio profissional (que se observa neste estudo) e do domínio familiar. Ou seja, permeabilizando a fronteira do domínio profissional, os indivíduos permitem que elementos



do domínio familiar entrem nele, o que poderá facilitar o desempenho nos papéis relativos aos dois domínios.

### **5.1. Limitações e Sugestões para Investigação**

O estudo-piloto fidelizado ao Questionário Sobre a Flexibilidade da Fronteira entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional implicou alterações relativamente aos itens de algumas dimensões da versão original do instrumento, já que alguns deles não contribuíam para a avaliação da dimensão em questão. Por outro lado, é preciso ter em consideração a dimensão da amostra em estudo, que pode ter influenciado os resultados obtidos – no caso desta investigação, apenas foi obtida uma amostra de 39 pessoas, o que não permitiu a realização de uma análise factorial para determinar quais os itens do questionário que explicam as variâncias obtidas, podendo a dimensão da amostra também estar associada ao facto de não se terem encontrado correlações significativas entre algumas das dimensões sugeridas pela teoria.

Tendo em conta estas limitações, sugere-se um estudo mais aprofundado do questionário, aplicando uma versão traduzida de todos os 26 itens do instrumento original a uma amostra mais representativa e homogénea (na amostra utilizada para este estudo exploratório nota-se uma distribuição desigual em termos de idades e de sexo, por exemplo). Outras sugestões passam pela inclusão de medidas de análise demográfica, uma vez que estudos anteriores já demonstraram a influência das variáveis idade, sexo e escolaridade na saliência de papéis de vida (Super, 1980; Ferreira-Marques, 1995), e também nas relações das fronteiras entre os domínios familiar e profissional (Clark, 2000; Matthews & Barnes-Farrell; Winkel & Clayton, 2010). Outras variáveis que também seria interessante estudar nesta óptica, são as relacionadas com características organizacionais, como por exemplo, o número de horas de trabalho semanais e a flexibilidade de horários. Assim, e na medida em que a associação de características específicas relacionadas com a gestão dos papéis a alguns grupos demográficos pode facilitar a concepção de políticas organizacionais que facilitem essa gestão (tanto para diminuir o conflito interpapéis, como para facilitar a representação dos papéis mais salientes) (Kossek, Baltes & Matthews, 2011), espera-se que a presente investigação tenha contribuído para a compreensão das dimensões da saliência dos papéis que podem influenciar a gestão que os indivíduos fazem dos mesmos. E, nesta sequência, destaca-

se a relevância que a temática da presente investigação pode ter em termos de práticas de recursos humanos.

## Referências Bibliográficas

- Amatea, E., Cross, E., Clark, J., & Bobby, C. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and Family*, 48(4), 831-838.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Callero, P. (1985). Role-identity salience. *Social Psychology Quarterly*, 48 (3), 203-215.
- Chen, Z., Powell, G., & Greenhaus, J. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 82-93.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Clark, S. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Desrochers, S., Hilton, J., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Ferreira-Marques, J. (1995). The Portuguese Work Importance Study. In D. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (181-187). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Ferreira-Marques, J., & Miranda, M. (1995). Developing the Work Importance Study. In D. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (62-74). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 11(3), 213-223.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kossek, E., Noe, R., & DeMarr, B. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- Kossek, E., Baltes, B., & Matthews, R. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 352-369.
- Kreiner, G. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485-507.
- Lima, M. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Louis, M., & Sutton, R. (1991). Switching cognitive gears: From habits of mind to active thinking. *Human Relations*, 44(1), 55-76.
- Matthews, R., & Barnes-Farrell, J. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330-346.
- Nevill, D., & Super, D. (1986). *The salience inventory: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto (CA), USA: Consulting Psychologists Press.
- Niles, S., & Goodnough, G. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. *The Career Development Quarterly*, 45, 65-86.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum*, 11(3), 563-583.

- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill
- Olson-Buchanan, J., & Boswell, W. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Royston, J. (1982). An extension of Shapiro and Wilk's W test for normality to large samples. *Applied Statistics*, 31 (2), 115-124.
- Stryker, S., & Burke, P. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297.
- Super, D. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career Education*, 2(2), 17-42.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Šverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the Work Importance Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130.
- Turner, R. (1978). The role and the person. *American Journal of Sociology*, 84(1), 1-23.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Winkel, D., & Clayton, R. (2010). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 336-343.